

第26回 “学びをひろげる わたしと〇人の会” まとめ

「新任から2年間に感じたこと」

2018年6月16日 提案 松尾陽子さん（東大阪市立成和小学校）

若い人からの報告は、やはり刺激的で興味深く、意見交流も溢れんばかりに続きました。これまでもそうでしたが、なぜ若い人の話はかくも私たちの関心を惹きつけるのでしょうか？

松尾さんは開口一番、困ったことは「叱り方」が分からなかったこと、といわれました。これまで生きてきて、人に怒ったことも、人から怒られたこともなかったから、「怒り方」が分からないというのです。一方で、「ほめ方」は分かる。「ほめられたり、ほめたり」した経験があるからだと思う、といわれます。

学校という空間の中で、教員という職業を身にまとして、生身の子どもの前に立った時に、〈生身の自分〉と〈教員としての自分〉の境界線に立っている瞬間です。自分の生い立ちがあり、家庭環境や社会的な位置があり、その中での経験が培ってきたものの見方・考え方・世間的智恵・処世の方法があり、そんな〈生身の自分〉が子どもと目を合わせたときに、なにを感じ、考え、言葉を発するのか、行動するのかが、問われている瞬間です。

松尾さんは小学校4年生まで中国で日本人学校に通っていたこと、日本の奈良に帰ってきて地元の小学校に通った時に、「制服」「分団登校」「給食」などに苦労したこと、標準語をしゃべってしまい周りから疎んじられたこと、5年生時に「卒業生を送る言葉」を標準語で言う必要が出てきた時に松尾さんの標準語が周りの子どもに承認されたこと、など他の人とはちょっと違った経験もしてこられたとのこと。



〈生身の松尾さん〉の原体験です。その原体験を持った松尾さんが〈教員として〉子どもの前に立ちます。

教員の世界の「とぼ口」に立った困惑、戸惑い、恐怖、歓喜が、若い人の言葉の中に聞き取れるのではないのでしょうか。だから、そこに生々しい「教育の問題」「学校の問題」が浮き上がってくるのではないかと思うのです。

おそらく、その境界線に立って逡巡する若い人たちも、そのほとんどが「教員の感じ方、話し方、行動の仕方」を身に付けて、「教員」すなわち「先生」になって行きます。それは「自己防衛」であるのかもしれないし、「成長」であるといわれることもあります。

（松森俊尚）

松尾さんの報告では一年目に困ったことが①叱り方がわからなかった。②学校行事の進め方や学校内の様子がわからなかった。③大人（主に同学年の教師集団）とのコミュニケーションがむずかしかった。と話されました。私も含めて参加者は先ず①にひっかかりました。

新任の先生に、教員の仕事として子どもを叱らなければいけないというプレッシャーはやはりかか

るようです。本当にそれでいいのでしょうか。意見交流をする中で、「社会的なルールはきちんと教えるべきだ」というのは確認できました。しかしその方法は「叱る」だけではなく、「教える」「諭す」「考えさせる」「気づかせる」など様々な活動が考えられます。

ベテランの教員がうまく叱って子どもにルールを守らせたり、危険な行為や迷惑な行為をやめさせるという場面はよく見ます。それは手っ取り早く子どもの表面的な行為を変える手立てをうっただけで、それでは子どもの中身が変わったとは言えないのです。それを教育活動と言っていいのでしょうか。そんなところを先輩やベテランをお手本にして、新任もそのスキルをマスターしなければいけないとは私には感じられません。まあ、あまりにも忙しい現場では「教育活動」ではなく飴と鞭を使った「調教」をせざるを得ない場面があるのも現実ではありますが、少なくとも「教育」と「調教」との違いは意識しておくべきでしょう。

松尾さんは「怒られたことはなかった」と言っておられました。すると、子どもを叱るのではなく、叱らずに子供に理解させるということが、他の先生よりできる可能性があると言っただけでいいのでしょうか。



また、学校行事など初めてのことは知らなくて当然。知らないことが多くても先輩に聞きながら子どもと一緒に模索することで、ベテランにはできない子どもとの新鮮な向きあい方ができ、むしろそれが武器にすることができたら最高なのですが。

そのためには（意見交流でも出てきましたが）教員は新任だろうがベテランだろうが、一個人として子どもの前に立つということを確認して、教師集団の人間関係を全てフラットにし、対等な意見交流ができることが望まれます。しかし、教員の集団がフラットな関係になっていないというのはよくあります。そしてその理由として、「学校の企業化」がある

と指摘してくれた参加者もいました。「教育」という活動を「個性を持った個人たち（子ども）と個性を持った個人（先生）が切り結び、お互いが成長していく活動」とは捉えずに、「（誰が決めたか知らないが）教育目標を効率よく子どもたちに調教する活動」という捉え方が蔓延しているというのが現実でしょう。

教員は教育目標（企業目標）を達成させる従業員に過ぎないので、勝手なことをしていればそれだけ効率が下がる、ということでしょうか。そこには教員の個性も子どもの個性も尊重しないばかりか認めさえしない非人間的なイメージしかないと言わざるを得ない。

どなたかが言った『みんなちがってみんないい』なんて言ってるくせに...』という言葉が、私には確かに現場の問題を言い当てているように思えました。

松尾さんが松尾さんの個性を潰されず、いつまでも松尾さんのままでいてほしい、と願うのみでした。

（松井直哉）

▼ 「いただいた感想」から

最後のまとめがよくわかり、人との出会いがどんな教師になるのかが決まる決定的な事ではと思いました。かつては組合がそのような役割を果たしていたと思いますが、今では分会すら学校で開くこともできず、組織率も極端に低下して回復が難しいのではと思っています。

「学校の会社化」と言いましたが、そのように迫る社会や何より政治があったのではと思っています。

いわば政治のターゲットとして教育が晒されている現実を変えるためには政治に真っ直ぐに向き合わなければ、この状況を変えることはできないのではと思いました。

韓国の状況、ロウソクデモによる保守政権の崩壊、選挙による圧勝による民主政権への支援は教育についても進歩的教育への選択へと進んでいるようです。

政治への参加が人一倍求められる時代になっているのではと、思ったりします。